

## **Disabilità – Riforma: Decreto legislativo 222 su riqualificazione servizi pubblici per l’inclusione e l’accessibilità**

Pubblicato in gazzetta ufficiale, n.9 del 12/1/2024, il Decreto legislativo n. 222 del 13/12/2023 recante le” ***Disposizioni in materia di riqualificazione dei servizi pubblici per l’inclusione e l’accessibilità, in attuazione dell’articolo 2, comma 2, lettera e), della legge 22 dicembre 2021, n. 227***”.

Il Dlgs 222/2023 è il primo decreto attuativo della legge delega di riforma sulla disabilità pubblicato in gazzetta, che in conformità di quanto previsto dalla riforma, mira alla riqualificazione dei servizi pubblici affinché venga promosso un sistema più equo all’interno delle Amministrazioni pubbliche per garantire pieni diritti ai lavoratori con disabilità.

All’interno del testo, oltre a disciplinare le disposizioni per favorire l’accessibilità agli spazi fisici e l’accesso alle tecnologie nelle postazioni di lavoro nella Pubblica Amministrazione, assumono particolare significato le disposizioni relative alla obbligatorietà del Responsabile dell’inclusione definendone ruolo e responsabilità per la piena integrazione delle lavoratrici e dei lavoratori con disabilità all’interno dei pubblici servizi e la partecipazione attiva degli stessi, sulla valutazione della performance individuale e organizzativa anche in relazione alla responsabilità dei dirigenti.

Qualche riflessione va fatta a nostro parere oltre che all’assenza di risorse aggiuntive, anche sul ruolo centrale del Responsabile dell’inclusione. Un ruolo che può essere ricoperto da un dirigente o da un dipendente con comprovata esperienza con obiettivi chiari e misurabili per favorire l’occupazione e l’inserimento lavorativo delle persone con disabilità all’interno delle pubbliche amministrazioni. Sicuramente assume un valore positivo aver individuato all’interno dei servizi pubblici questa figura cruciale che la Uil ha sempre sostenuto e sollecitato; tuttavia, conosciamo bene la grave carenza di organico in cui versano le Pubbliche Amministrazioni, che in alcuni settori supera il 40%. Conosciamo la complessità di gestione del personale derivato dagli effetti del turn over nei Comuni medi e piccoli che faticano, anche con unioni o gestioni associate, ad assicurare i servizi nel territorio e reperire personale qualificato, pertanto, non prevedere all’interno del testo del Dlgs delle assunzioni ad hoc da parte delle stesse, rappresenta un ostacolo al principio ispiratore del Dlgs.

Nel dettaglio:

**Art. 1 (Finalità)** in attuazione della legge delega n.227/2021 e nel rispetto del diritto europeo e internazionale in materia, si dispone l’uniformità della tutela dei lavoratori con disabilità presso le pubbliche amministrazioni sul territorio nazionale al fine della loro piena inclusione. Per accessibilità si intende l’accesso e la fruibilità, su base di eguaglianza con gli altri, dell’ambiente fisico, dei servizi pubblici, compresi i servizi elettronici e di emergenza, dell’informazione e della comunicazione, ivi inclusi i sistemi informatici e le tecnologie di informazione in caratteri Braille anche mediante l’adozione di misure specifiche per le varie disabilità ovvero di meccanismi di assistenza o predisposizione di accomodamenti ragionevoli.

**Art. 2 (Ambito di applicazione)** nell'articolo si specifica che le disposizioni si applicano alle pubbliche amministrazioni (*Dlgs 165/2001*) nonché ai concessionari dei pubblici servizi limitatamente a quanto disposto dai successivi articoli 7 e 8 del presente Dlgs. Le Autorità indipendenti, gli organi costituzionali e di rilievo costituzionale nell'ambito della loro autonomia regolamentare e organizzativa, adeguano i propri ordinamenti ai principi del presente decreto.

**Art. 3 (Piano integrato di attività e organizzazione)** dispone modifiche all'articolo 3 (*Misure per la valorizzazione del personale e per il riconoscimento del merito*) della legge 113/2021 inserendo i seguenti commi:

- *2-bis.* Le pubbliche amministrazioni, nell'ambito del personale in servizio, individuano un **dirigente amministrativo ovvero un altro dipendente ad esso equiparato**, che abbia esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità comprovata da specifica formazione, che definisce gli obiettivi programmatici e strategici della performance e della relativa strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo e degli obiettivi formativi annuali e pluriennali. Le predette funzioni possono essere assolve anche dal responsabile del processo di inserimento delle persone con disabilità nell'ambiente di lavoro.
- *2-ter.* Le pubbliche amministrazioni, con meno di cinquanta dipendenti, possono eventualmente applicare quanto previsto dal comma 2-bis, ricorrendo anche a forme di gestione associata.

**Art. 4 (Inclusione sociale e accesso delle persone con disabilità tra gli obiettivi di produttività nella pubblica amministrazione)** si dispone la modifica degli artt. 3,5 e 9 del Dlgs 150/2009 (*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*)

- *Art. 3, dopo il comma 4, è aggiunto il comma 4 -bis.* "Nel valutare la performance individuale ed organizzativa si tiene conto del raggiungimento o meno degli obiettivi per l'effettiva inclusione sociale e la possibilità di accesso alle persone con disabilità"
- *Art. 5, dopo il comma 2, è aggiunto il comma 2 -bis.* "Gli obiettivi, anche nell'ottica di una corretta allocazione delle risorse, assicurano l'effettiva inclusione sociale e le possibilità di accesso delle persone con disabilità".
- *Art. 9, comma 1, dopo la lettera d), è aggiunta, la lett. d-bis* "agli indicatori di performance relativi al raggiungimento degli obiettivi derivanti dalla programmazione strategica della piena accessibilità delle amministrazioni, da parte delle persone con disabilità".

**Art. 5 (Rappresentanti delle associazioni)** si dispone che le associazioni rappresentative delle persone con disabilità iscritte al Registro unico nazionale del Terzo settore (*Dlgs 117/2017*) partecipano, nei modi definiti dall'Organismo indipendente di valutazione, secondo criteri di maggiore rappresentatività nazionale o territoriale e sulla base di specifiche competenze ed esperienze per materia, **alla formazione della sezione del Piano integrato di attività ed organizzazione**. Le associazioni rappresentative delle persone con disabilità iscritte al Registro unico nazionale del Terzo settore possono presentare osservazioni, nei modi definiti dall'Organismo indipendente di valutazione, relativamente ai profili che riguardano le possibilità di accesso e l'inclusione sociale delle persone con disabilità e al piano della performance.

**Art. 6 (Responsabile del processo di inserimento delle persone con disabilità nell'ambiente di lavoro)** con l'articolo vengono apportate modifiche all'articolo 39-ter del *Dlgs 165/2001*: al comma 1, lett. a) le parole, «*Al fine di garantire*» sono sostituite «*Al fine di dare attuazione all'articolo 7, comma 1, e garantire*», le parole «*con più di duecento dipendenti*» sono soppresse e sono aggiunte, le seguenti parole «*in ambiente di lavoro delle persone con disabilità individuato nell'ambito del personale in servizio*»; lett. b) viene aggiunto il comma 1 bis " Il

responsabile di cui al comma 1 è individuato tra i dirigenti di ruolo ovvero tra gli altri dipendenti ed è scelto prioritariamente tra coloro i quali abbiano esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità anche comprovata da specifica formazione.

**Art. 7 (Carta dei servizi)** si dispone che le pubbliche amministrazioni che erogano servizi e i concessionari di pubblici servizi sono tenuti ad indicare nella carta dei servizi i livelli di qualità del servizio erogato relativamente alla effettiva accessibilità delle prestazioni per le persone con disabilità, indicando chiaramente ed in maniera accessibile per le varie disabilità i diritti, anche di natura risarcitoria, che gli utenti possono esigere nei confronti dei gestori del servizio e dell'infrastruttura e le modalità con cui esigerli, anche attraverso gli organi o le autorità di controllo preposte.

**Art. 8 (Misure di tutela di cui al decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198)** a modifica dell'art.1 comma 1 del Dlgs 198/2009 (*Attuazione dell'articolo 4 della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ricorso per l'efficienza delle amministrazioni e dei concessionari di servizi pubblici*) sono aggiunte, in fine, le seguenti parole, "nonché dalla mancata attuazione o violazione dei livelli di qualità dei servizi essenziali per l'inclusione sociale e l'accessibilità delle persone con disabilità contenuti nelle carte dei servizi oppure degli obblighi previsti dalla normativa vigente in materia".

**Art. 9 (Clausola di invarianza finanziaria)** per l'attuazione delle disposizioni di cui al presente decreto non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Le amministrazioni interessate provvedono agli adempimenti previsti con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

Di seguito il link della Gazzetta ufficiale per la consultazione

[www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2024/01/12/24G00004/sq](http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2024/01/12/24G00004/sq)